

Was für Kündigungen in der Krise gilt

Arbeitsrecht Ist es rechtmässig, Angestellten zu kündigen, weil sie auf Homeoffice pochen? Sind Mitarbeitende während der Quarantäne vor einer Entlassung geschützt? Antworten zum Kündigungsrecht in der Pandemie.

Andrea Fischer

Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten vieler Unternehmen als Folge der Pandemie zeigen sich immer deutlicher in den Arbeitslosenzahlen. Ende Januar waren rund 170'000 Personen ohne Arbeit, 40 Prozent mehr als vor einem Jahr. Nun gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit auch in einer Krise. Arbeitgebende können somit jederzeit kündigen und brauchen dazu auch keinen sachlichen Grund. Eine Kündigung kann indes missbräuchlich sein. Sie bleibt trotzdem gültig, doch können Betroffene vor Gericht eine Entschädigung einfordern. Was bedeutet dies in der momentanen Corona-Krise? In welchen Fällen können Kündigungen missbräuchlich sein? Hier die wichtigsten Antworten:

— Corona-Krise als Kündigungsgrund

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind grundsätzlich jederzeit zulässig. Arbeitgebende müssen auch nicht zuwarten, bis sich eine Krise auf den Betrieb auswirkt. Sie dürfen vorsorglich Kündigungen aussprechen oder Arbeitsverträge über Änderungskündigungen anpassen, um Einbussen zu vermeiden. Die Situation in der Corona-Krise ist insofern speziell, als der Staat die Unternehmen unterstützt. Der Zugang zur Kurzarbeitsentschädigung wurde massiv erleichtert. Gerät nun ein Betrieb trotz Kurzarbeit in finanzielle Schwierigkeiten und sieht sich gezwungen, Kündigungen auszusprechen, so seien diese nicht missbräuchlich, sagt Kurt Pärli, Professor für soziales Privatrecht an der Universität Basel.

Anders sei es, wenn ein Unternehmen keine Kurzarbeitsentschädigung beantrage und auch die Möglichkeit staatlicher Unterstützung nicht prüfe. Spricht das Unternehmen dann Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen aus, so sei nicht ausgeschlossen, dass diese Kündigungen missbräuchlich seien, sagt Pärli.

Mit dieser Sichtweise ist der Professor in der Minderheit. Die herrschende Lehre sehe dies anders, sagt Isabelle Wildhaber, Professorin für Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen. «Eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen als Folge der Corona-Krise ist grundsätzlich nicht missbräuchlich.» Es sei nicht Aufgabe der Gerichte, die betrieblichen Verhältnisse zu analysieren und zu prüfen, ob eine Kündigung plausibel sei. Das würde die unternehmerische Entscheidungsfreiheit beschneiden, so Wildhaber.

— Verhalten von Mitarbeitenden als Kündigungsgrund

Um Ansteckungen zu vermeiden, sind die Betriebe verpflichtet, Schutzmassnahmen für ihre Angestellten zu ergreifen. Die Mitarbeitenden ihrerseits müssen sich an die entsprechenden Vorschriften ihres Arbeitgebers halten. Werden Arbeitnehmende entlassen, weil sie diese Regeln missachten oder weil sie der Kurzarbeit nicht zustimmen, sei die Entlassung nicht missbräuchlich, sagt Kurt Pärli.

Anders verhält es sich, wenn Angestellte ihrerseits auf die Einhaltung von Gesundheitsvorschriften bestehen und ihnen deswegen gekündigt wird. Angenommen, eine Arbeitnehmerin beruft sich auf die vom Bundesrat im Januar erlassene Homeoffice-Pflicht und verlangt, von zu Hause aus arbeiten zu können. Lehnt der Arbeitgeber dies ab, obwohl Homeoffice betrieblich möglich wäre, und entlässt er die Mitarbeiterin, so wäre dies laut Pärli eine missbräuchliche Kündigung.

Der Experte rät jedoch den Arbeitnehmenden, einen Anspruch auf Homeoffice nicht selber durchzuboxen, indem sie einfach zu Hause bleiben. Das wäre zu riskant. Besser sei es, sich ans zuständige Arbeitsinspektorat zu wenden, wenn der Arbeitgeber Homeoffice grundlos verweigert.

— Arbeitsverhinderung als Kündigungsgrund

Wer unverschuldet wegen Krankheit nicht arbeiten kann, ist während einer beschränkten Zeit vor Entlassung geschützt. Ziel dieser Sperrfrist ist es, den Arbeitnehmenden die Stelle zu erhalten, solange sie verhindert sind, eine neue zu suchen. Der Kündigungsschutz gilt somit auch für Personen, die an Covid-19 erkrankt sind. Umstritten ist aber, ob der Kündigungsschutz auch dann greift, wenn sich jemand auf Geheiss der Behörden in Quarantäne begeben muss und mangels Homeoffice nicht arbeiten kann. Ein Teil der juristischen Fachleute ist der Ansicht, dass Personen in Quarantäne nicht wegen Krankheit, sondern wegen behördlicher Anordnung arbeitsunfähig und deshalb nicht vor einer Kündigung geschützt seien.

Andere Juristen, zu denen auch Kurt Pärli gehört, argumentieren, dass zumindest bei unverschuldeter Quarantäne die Voraussetzungen für einen Kündigungsschutz erfüllt seien. Denn aus epidemiologischen Gründen sei es zentral, dass Arbeitnehmende sich bei Verdacht auf eine Ansteckung isolieren, ohne dass sie dabei fürchten müssen, in dieser Zeit den Job zu verlieren. Rechtsprofessor Pärli räumt jedoch ein, dass Arbeitnehmende sich nicht auf den Kündigungsschutz berufen können, wenn sie eine Quarantäne selber verschuldet haben. Das wäre etwa der Fall, wenn jemand in ein Land reist im Wissen darum, dass er nach der Rückkehr in Quarantäne gehen muss.

Jobverlust: Eine Kündigung könnte missbräuchlich sein, wenn der Arbeitgeber keine Kurzarbeitsentschädigung beantragt. Foto: Plainpicture

Was Arbeitslose beim RAV beachten müssen

Arbeitslose müssen in der Regel je nach Kanton acht bis zwölf Arbeitsbemühungen pro Monat auf dem RAV nachweisen. Gelten diese Anforderungen auch in der momentanen Krise?

Im Kanton Zug wurden im ersten Lockdown die Anforderungen teilweise gelockert. «Wir haben damals die Menge der Arbeitsbemühungen für Stellensuchende aus stark betroffenen Branchen wie der Gastronomie, Hotellerie und dem Detailhandel gesenkt», sagt Gianni Bomio vom Verein für Arbeitsmarktmassnahmen, der im Kanton Zug das RAV führt. Weil sich die Situation auf dem Stellenmarkt aber sehr schnell wieder verbesserte, habe man dies bald wieder korrigiert. «Im derzeitigen Lockdown haben wir die Anforderungen für einzelne Branchen nicht erneut gesenkt, um ein ständiges Hin und Her zu vermeiden», so Bomio. «Wir analysieren aber die Situation laufend.»

Andernorts war und ist es trotz Lockdown kein Thema, die Zahl der Arbeitsbemühungen für bestimmte Berufsgruppen zu senken. Diese werde individuell zwischen den RAV-Beratern und den Stellensuchenden definiert. Dabei werde die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt, teilen die Behörden der Kantone Basel-Stadt, Bern, Luzern und Zürich auf Anfrage mit.

Schlicht keine Stellen

Es bringe wenig, jemandem aus der Gastronomie derzeit fixe Vorgaben für Arbeitsbemühungen zu machen, denn es gebe in dieser Branche schlicht keine Stellen, sagt Alessandro Tani, stellvertretender Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit in Basel-Stadt. «Wir stellen grundsätzlich keine rein quantitativen Anforderungen, sondern beurteilen immer auch die Qualität der Bemühungen.» Im Gespräch mit den Stellensuchenden versuche man deshalb vermehrt herauszufinden, welche Alternativen es zu ihrem bisherigen Berufsfeld gebe.

«Nach Alternativen suchen» lautet auch das Motto in anderen Kantonen. In Luzern weist die zuständige Behörde darauf hin, dass zwar der Arbeitsmarkt im Bereich Tourismus praktisch vollständig eingebrochen sei, in anderen Branchen laufe er aber konstant gut weiter. Die RAV-Beraterinnen würden deshalb mit den Arbeitslosen die Suchstrategie neu ausrichten und die Anzahl Arbeitsbemühungen festlegen. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind Arbeitslose gefordert und bleiben nicht davon verschont, mengenmässige Vorgaben für Arbeitsbemühungen zu erfüllen. (afi) afi / Fischer Andrea